



PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENERAPAN CORE VALUES AKHLAK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT ELNUSA FABRIKASI KONSTRUKSI

**Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, Mahendra Dwi
Angga Putra**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur
Email : edisudiar@gmail.com, citraqiyala@gmail.com,
hendraputra.hp25@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:
Akhlak, Nilai Inti,
Produktivitas.

Latar Belakang : Penerapan dan kesadaran atas pentingnya menumbuhkan nilai-nilai unggul masyarakat menunjukkan kepada forum G20 dan dunia bahwa Indonesia adalah bangsa besar. Salah satunya adalah dihidupkannya nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) bagi semua insan BUMN termasuk PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Nilai-nilai inti BUMN dirancang untuk memfasilitasi transformasi sumber daya manusia di dalam BUMN untuk meningkatkan daya saing BUMN dan memimpin mereka menjadi pemain global dan menghasilkan talenta terbaik.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh core values AKHLAK terhadap produktivitas kerja di PT Elnusa Fabrication Construction.

Metode : Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang didistribusikan dan terkait dengan masalah yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Elnusa Fabrication Construction, berjumlah 100 orang, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Statistik t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil : Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25 menunjukkan bahwa Competent, Loyal, and Collaborative Core Values berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Elnusa Fabrication Construction, sedangkan Nilai Inti Amanah, Harmonic dan Adaptif.

Kesimpulan: Kesimpulan dari definisi ini, dapat dilihat bahwa produktivitas sistem terdiri dari hubungan antara keluaran dan masukan, yaitu kemampuan pengguna untuk menggunakan SDM untuk memilih pekerjaan tertentu dalam kerangka waktu yang sudah ditentukan.

ABSTRACT

Keywords:
Morals, Core
Values,
Productivity.

Background: The application and awareness of the importance of cultivating superior values of society shows the G20 forum and the world that Indonesia is a great nation. One of them is the revival of AKHLAK values (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptive, Collaborative) for all BUMN personnel, including PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. The core values of SOEs are designed to facilitate the transformation of human resources within SOEs to increase the competitiveness of SOEs and lead them to become global players and produce the best talent.

Purpose: *This study aims to determine the influence of AKHLAK core values on work productivity at PT Elnusa Fabrication Construction.*

Method: *The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. The sample in this study was employees at PT Elnusa Fabrication Construction, totaling 100 people, the data collection techniques used were observation and questionnaires. The data analysis techniques used to test hypotheses are Validity and Reliability Test, Normality Test, Multiple Linear Regression Analysis, Statistical Test t, F Test and Coefficient of Determination Test (R^2).*

Results: *Based on the results of data processing using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 application, it shows that Competent, Loyal, and Collaborative Core Values have a significant effect on work productivity at PT Elnusa Fabrication Construction, while the Core Values of Amanah, Harmonic and Adaptive.*

Conclusion: *In conclusion of this definition, it can be seen that the productivity of the system consists of the relationship between output and input, that is, the ability of users to use HR to select a specific job in a predetermined time frame.*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan diperkirakan berdasarkan nilai-nilai prinsip yang dipegang teguh dan dijadikan sebagai share value. Share Value, seperti yang didefinisikan oleh (Porter, 2013), adalah konsep fundamental dalam strategi bisnis yang menekankan pentingnya menggabungkan kebutuhan dan isu sosial ke dalam desain strategi perusahaan. Akibatnya, nilai saham terkait erat dengan nilai inti perusahaan, yang merupakan prinsip mulia yang dijunjung tinggi di seluruh operasinya (Arisanti, 2019).

Organisasi harus lebih dinamis karena dinamika bisnis. Akibatnya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk menghadapi dinamika bisnis. Sumber daya manusia perlu memiliki nilai-nilai yang kuat, fleksibel, dan mampu berubah dengan lingkungan. Sumber daya manusia juga perlu memiliki kapasitas yang dibangun di atas landasan yang kokoh sehingga mampu memenuhi kebutuhan bisnis (Laili & Anwar, 2018). Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi berpotensi untuk membangun pondasi dan meningkatkan produktivitas kerja karena jika orang yang bekerja pada perusahaan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka ia akan dapat bekerja dengan baik dalam artian pengetahuan dan keterampilan nilai yang kuat, dan dia akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan kebutuhan organisasi tanpa kehilangan identitasnya. Kompetensi secara sederhana mengacu pada kualitas yang dimiliki karyawan terbaik untuk mendukung kesuksesan mereka. Dampak organisasi tidak akan cukup untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan jika tidak ada karyawan yang kompeten (Ningsih, Rudi, & Rafani, 2017).

Meskipun istilah "turbulensi" diciptakan, setiap organisasi saat ini mengalami dinamika yang signifikan, dan lingkungan di mana organisasi beroperasi menjadi lebih kompetitif. Digitalisasi, "Industri 4.0", dan pandemi Covid-19 mendatangkan malapetaka pada bisnis, membuat mereka sulit bertahan. Perusahaan Mereka yang mampu mengungguli persaingan di dunia bisnis biasanya memiliki kemampuan untuk berubah dan beradaptasi, serta budaya organisasi yang kuat merupakan keunggulan yang signifikan. Organisasi transformasi adalah salah satu metode yang menunjukkan kemampuan beradaptasi. Ketika perusahaan menghadapi tantangan atau peluang untuk berubah, transformasi organisasi terjadi ketika diperlukan perubahan yang signifikan. Konteks perusahaan biasanya terdiri dari berbagai tingkat manajemen ketika melihat

lebih dalam, atau organisasi yang dalam. Selain tingkat korporat, tingkat manajemen perusahaan yang lebih rendah seperti unit, divisi, atau departemen mungkin memiliki budaya tertentu biasanya disebut sebagai subkultur yang diikuti dan pada akhirnya terintegrasi dengan nilai-nilai inti perusahaan. Budaya organisasi yang diperkuat ini mendukung tercapainya tujuan organisasi. Subkultur, di sisi lain, juga dapat merusak prinsip-prinsip organisasi.

Penerapan dan kesadaran atas pentingnya menumbuhkan nilai-nilai unggul masyarakat menunjukkan kepada forum G20 dan dunia bahwa Indonesia adalah bangsa besar. Salah satunya adalah dihidupkannya nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) bagi semua insan BUMN termasuk PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Nilai-nilai inti BUMN dirancang untuk memfasilitasi transformasi sumber daya manusia di dalam BUMN untuk meningkatkan daya saing BUMN dan memimpin mereka menjadi pemain global dan menghasilkan talenta terbaik.

AKHLAK singkatan dari Amanah (Terpercaya), Kompeten (Berkompeten), Harmonis (Harmonis), Loyal (Setia), Adaptif (Adaptif) dan Kolaboratif (Kerja sama). Amanah memegang teguh kepercayaan yang diberikan. Kompeten terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Harmonis saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara. Adaptif terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Kolaboratif membangun kerja sama yang sinergis. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut kinerja dan produktivitas PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi dapat meningkat dan menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.

AKHLAK juga sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai guncangan di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yaitu yang serba berubah, tak tentu, kompleksitas dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi perusahaan untuk maju karena adanya berbagai permasalahan yang harus dihadapi BUMN belakangan ini yaitu nilai-nilai moral yang tidak dijunjung tinggi. AKHLAK sebagai nilai moral pula yang akan membawa BUMN serta individu di dalamnya untuk maju dan berkontribusi bagi negeri (Thohir & Agustian, 2020).

Nilai-nilai luhur yang dijunjung tinggi perusahaan dalam operasinya dan nilai saham sangat erat kaitannya satu sama lain. Proses pemilihan nilai-nilai luhur tersebut kemudian berkembang sangat pesat; Perubahan yang paling baru adalah memasukkan nilai-nilai spiritual sebagai landasan nilai-nilai inti dalam menentukan seberapa baik kinerja sebuah perusahaan. Penerapan nilai-nilai spiritualitas sebagai budaya organisasi merupakan salah satu nilai spiritual yang dikembangkan dan diimplementasikan oleh berbagai bisnis dalam upaya meningkatkan kinerja.

Setiap sikap dan tindakan karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Perilaku yang dibentuk oleh budaya organisasi ini akan menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik. Kesuksesan jangka panjang perusahaan secara konsisten dan konsisten ditentukan oleh budaya organisasi (Rijal, Hamzah, Kara, AR, & Abdullah, 2019).

Perusahaan dapat memanfaatkan budaya organisasi perusahaan. Agar bisnis mendapatkan hasil maksimal dari budaya organisasinya, ia harus menanamkan nilai yang sama pada semua karyawannya. Ketika karyawan mematuhi budaya atau seperangkat nilai yang sama, mereka merasa lebih aman dan bersatu.

Sebagai sebuah perusahaan, PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi yang bergerak dalam bidang jasa penguliran pipa dan penjualan pipa serta pembuatan connector, coupling dan peralatan lainnya yang digunakan untuk pengeboran minyak dan gas bumi memiliki nilai-nilai yang selalu menjadi dasar kehidupan dan kebijakan perusahaan. nilai-nilai tersebut antara lain adalah nilai agama berdasarkan dari keyakinan masing-masing, nilai budaya dan kultur yang bersumber dari budaya setempat, nilai kemasyarakatan yang mengutamakan kepentingan masyarakat, nilai ketaatan pada aturan Negara, menunaikan

kewajiban kepada karyawan terlebih dahulu dengan sebaik-baiknya, dan terakhir kepada pemilik dengan melalui kerja keras dan professional.

Arah langkah kegiatan dipengaruhi oleh nilai-nilai inti, yaitu nilai-nilai yang dinyatakan dalam bentuk kumpulan prinsip-prinsip yang tidak lekang oleh waktu.

Kemampuan bisnis terbaik dunia untuk membangun nilai inti yang kokoh adalah alasan kesuksesan mereka. Konsistensi adalah fondasi di mana bisnis yang sukses membangun nilai inti yang kokoh dari waktu ke waktu. Untuk pemikiran dan perilaku berorientasi masa depan, diperlukan nilai-nilai inti. Lebih mudah untuk menjadi produktif di siang hari dan dengan percaya diri melanjutkan rencana jangka panjang ketika nilai-nilai inti diikuti dan dipatuhi. Eksistensi lembaga pendidikan tumbuh lebih kuat dan lebih produktif ketika nilai-nilai intinya diinternalisasi dan dimasukkan ke dalam operasi sehari-hari (Fauzi, 2018).

(Barkhiyyah & Prasetyo, 2020) mengatakan bahwa rendahnya produktivitas kerja di Indonesia disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah, kualitas pendidikan yang rendah, kurikulum pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, fasilitas balai latihan kerja yang kurang memadai, dan rendahnya lima -tingkat pemerintah daerah. Kurangnya penghargaan dan insentif bagi karyawan yang sukses merupakan faktor lain dalam produktivitas yang rendah. Kesehatan mental karyawan dan pengusaha harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga dampak negatif terhadap tubuh, pikiran, dan jiwa karyawan dapat diminimalkan. Akibatnya, untuk mencapai hubungan yang lebih setara antara karyawan dan pengusaha, mayoritas orang harus menekankan pentingnya tanggung jawab, rasa ikut, dan keberanian mawas diri dalam konteks mempertahankan hidup organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Sugiyono (2014) mengemukakan pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh faktor-faktor penerapan core values AKHLAK terhadap produktivitas kerja PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Siregar, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan Karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63), yang menyatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil adalah Karyawan PT Pertamina Jakarta sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 100 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner (angket penilaian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh bukan dari sumber pertama, tetapi merupakan data olahan yang telah ada (Samsuni, 2017). Misalnya, data yang diperoleh dari arsip perusahaan mengenai produktivitas kerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya, selain itu juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini (Baiti, Djumali, & Kustiyah, 2020).

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara.

E. Teknik Analiss Data

Analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data penelitian diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25 dan data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda (multiple linier regression) melalui uji data dan hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut juga dengan model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2017) Koefisien determinasi pada intinya yaitu bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y) sangat terbatas.

3. Uji F (Kelayakan Model)

Menurut Ghozali (2016) Goodness of Fit atau uji kelayakan model merupakan uji yang digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual yaitu apakah model yang digunakan dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Model dikatakan fit jika nilai-nilai profitabilitas kurang dari 5%.

4. Uji T (Hipotesis Penelitian)

Menurut Sujarweni (2015), uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X₁) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). model regresi uji t melihat nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%).

5. Regresi Linear Berganda

Menurut Priyastama (2017) analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur sejauh mana pengaruh antar dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan dari variabel core values AKHLAK dan produktivitas kerja seluruhnya valid, karena nilai r hitung pada tabel Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r tabel adalah sebesar 0,1966.

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua pernyataan dari variabel core values AKHLAK dan produktivitas kerja seluruhnya dikatakan reliable, karena seluruh nilai Cronbach's alpha dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari graifk P-P Plot diketahui semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar dan membentuk garis lurus searah dengan garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

**Tabel 1 Uji Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.73059821
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.051
	Positive	.035
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dilihat dari nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,050$) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance variabel amanah ($0,623 > 0,05$), variabel kompeten ($0,454 > 0,05$), dan variabel harmonis ($0,907 > 0,05$), loyal ($0,303 > 0,05$), variabel adaptif ($0,459 > 0,05$), dan variabel kolaboratif ($0,313 > 0,05$) sedangkan nilai VIF variabel amanah ($1,606 < 10$), variabel kompeten ($2,203 < 10$), dan variabel harmonis ($1,102 < 10$), loyal ($3,295 < 10$), variabel adaptif ($2,180 < 10$), dan variabel kolaboratif ($3,195 < 10$). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian dengan menggunakan metode scatterplots, hasil uji ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini kedua persamaan tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Pangestika, Astari, Silaban, & Haitami, 2019).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.670	1.758		1.519	.132		
	Amanah	.106	.060	.113	1.751	.083	.623	1.606
	Kompeten	.163	.079	.156	2.063	.042	.454	2.203
	Harmonis	-.059	.059	-.053	-.994	.323	.907	1.102
	Loyal	.329	.101	.301	3.245	.002	.303	3.295
	Adaptif	-.014	.065	-.017	-.221	.826	.459	2.180
	Kolaboratif	.388	.079	.445	4.878	.000	.313	3.195

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,670 + 0,106 \text{ Amanah} + 0,163 \text{ Kompeten} - 0,059 \text{ Harmonis} + 0,329 \text{ Loyal} - 0,014 \text{ Adaptif} + 0,388 \text{ Kolaboratif} + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai 2,670 adalah nilai konstanta (α) yang artinya ketika variabel Amanah (X1), Kompeten (X2), Harmonis (X3), Loyal (X4), Adaptif (X5) dan Kolaboratif (X6) adalah 0 (nol), maka besarnya nilai untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 2,670.
2. Nilai 0,106 adalah nilai koefisien variabel Amanah (X1), artinya jika variabel amanah (X1) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan 10,6%.
3. Nilai 0,163 adalah nilai koefisien variabel Kompeten (X2), artinya jika variabel kompeten (X2) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 16,3%.
4. Nilai -0,059 adalah nilai koefisien variabel Harmonis (X3), artinya jika variabel harmonis (X3) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -5,9%.
5. Nilai 0,329 adalah nilai koefisien variabel Loyal (X4), artinya jika variabel loyal (X4) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32,9%.
6. Nilai -0,014 adalah nilai koefisien variabel Adaptif (X5), artinya jika variabel adaptif (X5) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -1,4%.
7. Nilai 0,388 adalah nilai koefisien variabel Kolaboratif (X6), artinya jika variabel kolaboratif (X6) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 38,8%.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R	Adjusted	Std. Error	Change Statistics

		Square	R Square	of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.871 ^a	.758	.742	1.78555	.758	48.505	6	93	.000

a. Predictors: (Constant), Kolaboratif, Harmonis, Amanah, Kompeten, Adaptif, Loyal

b. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 3 diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,742 atau 74,2% yang berarti penerapan variabel produktivitas kerja karyawan yang ada pada penelitian ini dijelaskan oleh variabel independen sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (Mulyani & Utami, 2021).

6. Uji F

Tabel 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.865	6	154.644	48.505	.000 ^b
	Residual	296.502	93	3.188		
	Total	1224.367	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

b. Predictors: (Constant), Kolaboratif, Harmonis, Amanah, Kompeten, Adaptif, Loyal

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4 diatas di peroleh nilai F hitung sebesar 48,505 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat di katakan bahwa amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,66 dengan angka df1 = 6 dan df2 = 100-6-1, sehingga F hitung (48,505) > F tabel (2,20) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5 Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.670	1.758		1.519	.132		
	Amanah	.106	.060	.113	1.751	.083	.623	1.606
	Kompeten	.163	.079	.156	2.063	.042	.454	2.203

Harm onis	-.059	.059	-.053	-.994	.323	.907	1.102
Loyal	.329	.101	.301	3.245	.002	.303	3.295
Adapt if	-.014	.065	-.017	-.221	.826	.459	2.180
Kolab oratif	.388	.079	.445	4.878	.000	.313	3.195

a. Dependent Variable: Produktivitas_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

1. Hasil perhitungan variabel amanah menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,083 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,751 < 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H1 ditolak, artinya amanah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Hasil perhitungan variabel kompeten menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,042 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,063 > 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H2 diterima. Artinya kompeten secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Hasil perhitungan variabel harmonis menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,323 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,994 < 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H3 ditolak. Artinya harmonis secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
4. Hasil perhitungan variabel loyal menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,245 > 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H4 diterima, artinya loyal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
5. Hasil perhitungan variabel adaptif menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih dari 0,05 ($0,826 > 0,05$) dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,221 < 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H5 ditolak. Artinya adaptif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
6. Hasil perhitungan variabel kolaboratif menunjukkan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,878 > 1,985$), jadi dapat disimpulkan hipotesis H6 diterima. Artinya kolaboratif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa core values amanah, harmonis dan adaptif tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,083 > 0,05$). Hasil penelitian yang telah dilakukan yakni pengaruh faktor-faktor penerapan Core Values AKHLAK terhadap Produktivitas Kerja, maka diperoleh hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa Core Values amanah, kompeten, loyal dan kolaboratif bernilai positif, sedangkan harmonis dan adaptif bernilai negative. Hal ini berarti banyaknya pegawai yang mengabaikan keharmonisan dalam bekerja serta kurangnya keinginan pegawai untuk terus berinovasi dan kurangnya antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan (Ghozali, 2016). Kurangnya rasa saling peduli dan menghargai perbedaan antar sesama individu dilingkungan kerja membuat produktivitas kerja jadi menurun.

Penerapan dan kesadaran atas pentingnya menumbuhkan nilai-nilai unggul masyarakat menunjukkan kepada forum G20 dan dunia bahwa Indonesia adalah bangsa besar. Dengan dihiduokannya nilai-nilai AKHLAK bagi semuaa insan BUMN termasuk PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Nilai-nilai inti BUMN dirancang untuk memfasilitasi transformasi sumber daya manusia di dalam BUMN untuk meningkatkan daya saing

BUMN dan memimpin mereka menjadi pemain global dan menghasillkan talenta terbaik. Sesuai dengan yang disampaikan Erick Thohir dan Ary Ginanjar “AKHLAK menjadi ‘nada dasar’ dari sebuah reputasi kelas dunia”. AKHLAK sendiri dicanangkan sebagai sprit bersama di dunia profesionalisme BUMN yang diformulasikan sebagai core values yang ingin diterapkan menjadi satu akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Koloaboratif (Yusuf & Al Arif, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dapat ditarik kesimpulan s bahwa Core Values Amanah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Core Values Kompeten berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator Core Values Kompeten maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada Kerja PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi.

Core Values Harmonis tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Core Values Loyal berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator Core Values Loyal maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada Kerja PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Core Values Adaptif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi. Core Values Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator Core Values Kolaboratif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat pada Kerja PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, Ivon. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus pada PT Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. *Jurnal Tambora*, 3(1), 32–38.
- Baiti, Khairunisa Nur, Djumali, Djumali, & Kustiyah, Eny. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01).
- Barkhiyyah, Nur Shofa, & Prasetyo, Ari. (2020). Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7(1), 183–198.
- Fauzi, Fauzi. (2018). Pembentukan dan Transformasi Core Values di Sekolah Alam. *Jurnal Ilmiah Visi*, 13(1), 17–27.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Laili, Wakhidah Nur Rohmatul, & Anwar, Moch Khoirul. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(1), 29–38.
- Mulyani, Mulyani, & Utami, Ermi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1254–1260.
- Ningsih, Yulia, Rudi, Anggo, & Rafani, Yudi. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*,

17(2), 38–48.

Pangestika, Kirana Dwi, Astari, Glady Olivia, Silaban, Mediana, & Haitami, Maymunah. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323–330.

Porter, M. (2013). Creating shared value as business strategy. *Boston MA: Shared Value Leadership Summit*.

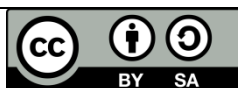
Rijal, Syamsul, Hamzah, M. Nasir, Kara, Muslimin, AR, Muh Sabri, & Abdullah, M. Wahyuddin. (2019). IMPLEMENTASI NILAI-NILAI ISLAM DALAM PEMBENTUKAN BUDAYA ORGANISASI DAN PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN KALA GROUP. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(1), 46–61.

Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.

Siregar, Nurafrina. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen dalam menggunakan indihome sebagai penyedia jasa internet di kota medan (studi kasus kantor plaza telkomcabang iskandar muda no. 35 medan baru). *Jumant*, 7(1), 65–76.

Thohir, Erick, & Agustian, Ary Ginanjar. (2020). *Akhlah Untuk Negeri*. Arga Tilanta.

Yusuf, Burhanuddin, & Al Arif, M. Nur Rianto. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).